

# Ressourcen- und Risikoanalyse auf Grundlage des Modells der Kulturebenen

## Organisationsstrukturen, -prozesse, Verhalten, Kommunikation

### Organisationsstrukturen und -prozesse

z. B. Organisationsebenen und -bereiche, Prozessabläufe, Konzeptionen, Hierarchien, Organigramme, Stellenbeschreibungen, QM-Handbücher, Hausordnungen, Architektur, Außengelände

#### Ressourcen:

z. B. im QM verankerte Partizipations-, Präventionskonzepte; Handlungspläne zum Vorgehen bei der Vermutung oder erwiesener sexualisierter Gewalt

#### Risiken:

z. B. Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnisse oder Arbeitsabläufe, die die Geheimhaltung von Missbrauchshandlungen begünstigen

### Verhalten, Kommunikation

z. B. Umgang und Kommunikation der Leitungskräfte, Mitarbeiter\*innen, Kinder und Jugendlichen untereinander; Beziehungsgestaltung zu Kindern und Jugendlichen; Pflegehandlungen; Dienstberatungen, Hilfeplangespräche

#### Ressourcen:

z. B. angemessenes Nähe-/Distanzverhalten, das regelmäßig in Teambesprechungen reflektiert wird; offener und respektvoller Umgang mit Konflikten und Fehlern

#### Risiken:

z. B. fehlende Kommunikation der Mitarbeiter\*innen sowie der Kinder und Jugendlichen über Themen wie Sexualität und sexualisierte Gewalt; grenzverletzendes Pflegeverhalten

## Kommunizierte Werte

### Leitbild, Unternehmensgrundsätze, Ziele

#### Ressourcen:

z. B. Kinderrechte, Strategien zum Schutz vor Gewalt werden im Leitbild und in Konzepten benannt und gegenüber Eltern, Kindern und Jugendlichen kommuniziert

#### Risiken:

z. B. Partizipation von Kindern und Jugendlichen ist nicht im Leitbild verankert; Risiken von Gewalthandlungen gegenüber den Bewohner\*innen werden nicht kommuniziert

## Grundlegende Annahmen

### Weltbild, grundlegende Überzeugungen, Einstellungen und Haltungen

#### Ressourcen:

z. B. die Haltung, dass alle Kinder und Jugendlichen ein Recht auf Beteiligung und das Ausleben ihrer Sexualität in Einrichtungen haben

z. B. die Überzeugung, dass Opfer sexualisierter Gewalt nicht zwangsläufig unter lebenslangen Folgen leiden müssen

#### Risiken:

z. B. die Überzeugung, dass Kinder und Jugendliche mit Behinderung kein hohes Risiko haben, Opfer sexualisierter Gewalt zu werden, da sie für Täter/Täterinnen unattraktiv sind

z. B. die Einstellung, dass Informationen über Sexualität und sexuellen Missbrauch Kinder und Jugendliche mit Behinderung überfordern und verängstigen

# Leitfragen einer Ressourcen- und Risikoanalyse auf Grundlage des Modells der Kulturebenen

## Ebene Organisationsstrukturen, -prozesse/Verhalten und Kommunikation

### Organisationsstrukturen, -prozesse

Welche **Organisationsstrukturen und -prozesse** (z. B. Entscheidungsstrukturen, interne Abläufe) begünstigen, erschweren oder verhindern die Ausübung von Gewalt?

Welche Personen stehen in besonderen **Macht-, Abhängigkeits- oder Vertrauensverhältnissen** gegenüber anderen? Wie können diese zur Ausübung von Gewalt genutzt werden?

Welche **Führungsstile** werden auf den verschiedenen Hierarchieebenen ausgeübt? Wie können diese die Ausübung von Gewalt begünstigen?

Wie werden Mitarbeiter\*innen und Bewohner\*innen an **Entscheidungen beteiligt**? Welche Gremien zur Beteiligung sind vorhanden? Werden Entscheidungen allen Beteiligten transparent und zielgruppenspezifisch mitgeteilt?

Gibt es dokumentierte Grundsätze für den Umgang mit **Nähe und Distanz** und werden diese allen Beteiligten zielgruppenspezifisch bekannt gemacht?

Welche **baulichen Gegebenheiten** könnten zur Ausübung von Gewalt genutzt werden?

Ist ein Schutzkonzept vorhanden und wie ist es gestaltet? Welche **Bausteine eines Schutzkonzeptes** sind vorhanden? Ist das Schutzkonzept Teil des **Qualitätsmanagements**?

### Beobachtetes Verhalten, Kommunikation

Wie wird **Nähe-/Distanz** in der Einrichtung verstanden und gelebt? Wird das Thema Nähe-/Distanz regelmäßig in Leitungs-, Teambesprechungen und mit Bewohner\*innen reflektiert?

Sind in der Einrichtung **zurückliegende Fälle von sexualisierter Gewalt** bekannt und wie wurden diese aufgearbeitet?

Welche **Grenzüberschreitungen** durch Führungskräfte, Mitarbeiter\*innen oder Bewohner\*innen sind bekannt und wie wurde bzw. wird damit umgegangen?

Welche **Kommunikationswege**, z. B. zum Umgang mit Beschwerden, Konflikten, Vorfällen gibt es? Sind diese transparent und allen Beteiligten bekannt?

Wie wird in der Einrichtung zwischen Führungskräften, Mitarbeiter\*innen und Bewohner\*innen über Themen wie **Kinderrechte, Sexualität und sexualisierte Gewalt** gesprochen?

Welche **regelmäßige Kommunikation und reflexive Prozesse** bezüglich z. B. der Themen Macht, Gewalt und Sexualität unter Führungskräften und Mitarbeiter\*innen, z.B. in Fallbesprechungen, Teambesprechungen, kollegialer Beratung, Coaching, Supervision gibt es?

Wie wird mit **Konflikten und Fehlern umgegangen**? Gibt es einen offenen und respektvollen Umgang und werden diese als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern, angesehen?

Welche Möglichkeiten des **regelmäßigen Feedbacks** zwischen allen Bereichen und Hierarchieebenen, den Führungskräften, Mitarbeiter\*innen und Bewohner\*innen gibt es?

## Ebene Kommunizierte Werte

### **Leitbild, Unternehmensgrundsätze, Konzepte**

Sind Themen wie Kinderrechte, Partizipation, sexuelle Bildung, Prävention und Intervention bei (sexualisierter) Gewalt z. B. im Leitbild, in Unternehmensgrundsätzen, Leitlinien, Konzepten oder Leistungsbeschreibungen benannt und nach innen und außen allen Beteiligten gegenüber kommuniziert?

## Ebene Grundlegende Annahmen

### **Überzeugungen, Einstellungen und Haltungen**

Welche grundlegende Haltung haben Träger, Einrichtungen, Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen bezüglich Selbstbestimmung und Beteiligung von Kindern und Jugendlichen?

Ist **das Recht von Kindern und Jugendlichen auf Selbstbestimmung und Beteiligung** eine grundlegende Haltung aller?

Gibt es unter Führungskräften, Mitarbeiter\*innen ein **Problembewusstsein bezüglich des Risikos von sexualisierter Gewalt** in Einrichtungen und deren Ursachen oder wird das Thema ausgeblendet?

Erfolgt in der Einrichtung eine **regelmäßig strukturell verankerte Auseinandersetzung** bezüglich der Einstellungen und Haltungen von Führungskräften und Mitarbeiter\*innen (z. B. in Teambesprechungen, Fortbildungen, Supervisionen, gesonderten Arbeitsgruppen) bezogen auf Themen wie: Nähe und Distanz, Kinderrechte, Partizipation, Sexualität, sexuelle Selbstbestimmung, sexualisierte Gewalt?